

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第13號

上訴人 黃玉珍

訴訟代理人 廖宏文律師(法扶律師)

被上訴人 亞洲瑞思生物科技股份有限公司

法定代理人 洪建龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年1月21日臺灣苗栗地方法院113年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，本院於中華民國115年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國95年9月1日起受僱於被上訴人（下稱系爭勞動契約），擔任技術員，於113年6月3日簽立離職申請書時之前6個月平均月薪為新臺幣（下同）2萬7470元。伊於113年1月26日執行工作時，遭機台夾傷左手指，受有左手指挫傷、伸指肌腱破裂等傷害之職業災害，經醫院於同年2月16日診斷建議伊休養2個月（下稱職災復原期間）。伊為配合被上訴人提前於同年3月11日復工，因伊手傷尚未痊癒，無法繼續擔任原包裝工作，遂經被上訴人公司指派至戶外拔草、清掃廁所及打掃環境等工作。惟訴外人即被上訴人之廠長特助○○○不顧伊手傷情形，持續對伊為言語嫌棄、沒來由責怪及不實指控伊偷懶等職場霸凌行為，致伊身心無法負荷。另被上訴人亦未依法給付伊113年2、3月部分例假及休息日之工資。伊因被上訴人前開違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款事由，於同年6月3日寄發員工離職申請書（下稱系爭離職書）予被上訴人自請離職，經

被上訴人同意。後於113年6月15日寄發銅鑼郵局39號存證信函（下稱系爭存證信函）終止兩造系爭勞動契約，並撤回系爭離職書辭職之意思表示。兩造間系爭勞動契約已於113年6月21日終止。惟被上訴人並未給付伊自95年9月1日至被上訴人公司到職時起至113年6月21日系爭勞動契約終止時止之工作年資為17年9月21日，按伊終止系爭勞動契約前6個月之平均月薪為2萬7470元計算之資遣費24萬4,597元【計算式：2萬7470元 $\times$ 1/2 $\times$ {17+〈(9+21/30) $\div$ 12〉}=24萬4,597元，元以下四捨五入，下同，下稱系爭資遣費】，且未交付非自願離職證明予伊等情，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條第3、4項等規定，請求被上訴人給付系爭資遣費及開立非自願離職證明書予伊等語（原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人24萬4,597元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

二、被上訴人則以：上訴人受傷後，自行於113年2月1日表示欲於下週一返工等語，經伊表示安心養傷不須急於復工等語。後上訴人於同年月4日再表示需過完年後再返工，後於同年月14日再表示其於同年月19日才返工等語。伊並無要求上訴人銷假返工。又上訴人已表示其於113年2月19日返回上班，然其自113年2月19日起至29日止，扣除經核准復健公傷假共2日又0.5小時後，曠職10日又0.5小時，均未請假，自113年3月1日起至同年月10日止曠職6日，自同年月11日起至27日止則有曠職半日情形，合計曠職5.5日，均未請假。伊因此扣其113年2月曠職10日又0.5小時之薪資9,214元及全勤獎金1,500元；113年3月曠職11.5日之薪資1萬531元及全勤獎金1,500元。並表示於上訴人請假手續完備後符合上勤規定後再給付各該月份之全勤獎金。伊並無勞基法第14條第1項第5款之未依約給付工資情形。上訴人於113年3月11日返工後，

伊因其表示手傷尚未痊癒，無法繼續擔任原包裝工作，始派其負責廠區（全體員工）拔草、清洗廁所、打掃環境等日常工作，且無禁止上訴人喝水及上廁所。上訴人主管亦無以言詞霸凌其之情形。上訴人主張伊違反勞基法第14條第1項第6款，為無理由。上訴人於113年6月3日係自行辭職，經伊同意而合意終止系爭勞動契約，且伊並無違反勞基法第14條第1項第5、6款規定事由。上訴人主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明書，均屬無據等語，資為抗辯。於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)上訴人主張其自95年9月1日起受僱於被上訴人擔任技術員，離職前6個月之月薪為2萬7,470元。其於113年1月26日執行工作勤務時，不慎遭工作機台夾傷左手指，造成左手指挫傷、伸指肌腱破裂，經醫院於同年2月16日診斷建議休養2個月；其提前於同年3月11日復工，因手傷尚未痊癒，無法繼續擔任原包裝工作，經被上訴人指派至戶外拔草、清掃廁所及打掃環境等工作。伊於同年6月3日寄發系爭辭職信函予被上訴人，後於同年6月15日寄發系爭存證信函予被上訴人撤回系爭離職書辭職之意思表示，另依勞基法第14條第1項第5、6款規定表示欲終止兩造系爭勞動契約等情，業據上訴人提出診斷證明書、系爭存證信函及勞保被保險人投保資料表等為證（見原審卷第21、31至37、47至49頁），且為被上訴人所不爭執，並有診斷證明書及系爭離職書在卷可參（見原審卷第103、111、133、147頁）。上訴人此部分主張，堪予採信。惟被上訴人否認有何違反勞基法第14條第1項第5、6款事由，並以前詞抗辯。經查：

(1)上訴人主張被上訴人未給付113年2、3月部分例假及休息日之工資，而有勞基法第14條第1項第5款事由等語，並提出苗栗縣政府113年5月30日府勞資字第1130115090號函（下稱115090號函）為證（見原審卷第313頁）。然查，上訴人因發

01 生職業災害受傷後，自行於113年2月1日表示欲於下週一返
02 工，後於同年月4日再表示需過完年後再返工，再於同年月1
03 4日表示其於同年月19日才返工，有LINE對話紀錄在卷可憑
04 （見原審卷第105頁至第109頁）。參以上訴人自承其係擔心
05 工廠同仁人數不足，而自行決定銷假上班，被上訴人有表示
06 不需急著上班，安心在家休養等語（見本院卷第101頁），
07 足見被上訴人並無強迫上訴人於職災休養期間銷假上班。則
08 上訴人既自行評估後決定銷假上班，其嗣後除依規定請假
09 外，自無得任意未予請假即不到班。再查，上訴人向被上訴
10 人表示於113年2月19日銷假上班後，其自113年2月19日起至
11 同年3月10日止均未到班，亦未向被上訴人陳報仍須請假休
12 養，自屬有曠職情事。被上訴人因上訴人自113年2月19日起
13 至29日止上班期間未到班且未請假而曠職10日又0.5小時，
14 及上訴人自113年3月1日起至同年月10日止上班期間未到班
15 且未請假而曠職6日，自同年月11日起至27日止則有曠職半
16 日情形，合計曠職5.5日為由，分別扣減上訴人於113年2、3
17 月曠職期間之工資，此有上訴人簽認之薪資明細表在卷可稽
18 （見原審卷第265頁）。是被上訴人既係就上訴人於113年
19 2、3月之曠職日數予以扣薪，自難認有何未依契約給付工資
20 之違反勞基法第14條第1項第5款情形。至苗栗縣政府115090
21 號函雖記載被上訴人未給付113年2、3月部分例假及休息日
22 之工資等語，惟該函並未載明被上訴人究係未給付113年2、
23 3月何例假及休息日之工資。且觀諸前開薪資明細表所示，
24 被上訴人係就其已給付之113年2月份全薪，扣除上訴人曠職
25 日數之工資，及以上訴人113年3月份全薪2萬7,470元，扣除
26 上訴人未完成請假之曠職日數之工資，並無扣除113年2、3
27 月例假及休息日之工資。是該函內容顯與兩造所確認扣除上
28 訴人113年2、3月份薪資之情形未合，尚難僅以苗栗縣政府1
29 15090號函，遽認被上訴人有未給付上訴人113年2、3月部分
30 例假及休息日工資情事。上訴人亦未提出其他證據證明被上
31 訴人有扣除上訴人於該期間之例假、休息日之工資。則上訴

01 人主張被上訴人有未給付113年2、3月間例假及休息日工資
02 之違反勞基法第14條第1項第5款事由云云，並無可採。

03 (2)上訴人另主張○○○指派其於高溫下拔草，及限制其喝水、
04 上廁所，並以言語責備及不實指控其偷懶等職場霸凌行為，
05 而有違反勞基法第14條第1項第6款之事由等語，並提出113
06 年4月3、15日會議錄音（下分稱A、B錄音），及其與○○○
07 於113年3月28日、6月6日之對話錄音（下分稱C、D錄音）為
08 證（見本院卷第109頁至第126頁、第197頁至第201頁）。然
09 查：

10 ①○○○於A錄音固有於會議上指摘上訴人於113年3月19日受
11 指派打掃廁所、房間、廚房之清潔工作，僅以掃把清掃而未
12 拖地，及未將紙箱擺放整齊；其於同年3月28日未報備即自
13 行變更所指派之工作，造成○○○無法確認執行結果，而對
14 上訴人表示上訴人非1、2歲之小娃，且其非上訴人之保母，
15 不應由其經常提醒。並表示其已對上訴人強調上訴人如無法
16 負荷公司所安排之工作，應即反應。而上訴人並未反應無法
17 負荷須調整，卻未落實工作進度，造成其及公司運作困難。
18 另○○○就上訴人詢問其於天氣熱時，可否換陰涼的地方拔
19 草，固有稱是叫老天爺每天都陰天等語，然其接續表示溫度
20 部分，均照規定處理，並未要求上訴人長期處於高溫下作
21 業。且其前已對上訴人表示如天氣熱可以入內喝水休息，非
22 須一直待在戶外，並無強迫上訴人須4小時全程在戶外，及
23 有要求上訴人在後花園清掃時須戴斗笠等語（見本院卷第11
24 4頁至第116頁），○○○因上訴人未表示因傷勢而無法從事
25 指派之清潔工作，嗣後則未確實完成清潔工作；上訴人未報
26 備而任意變更工作內容、地點而予以指摘；並其表示前已多
27 次告知天氣熱可入內喝水休息、在戶外清潔時須戴斗笠，並
28 無強迫須4小時全程在戶外，不須其如保母重複告知，難認
29 有何強迫上訴人於高溫下持續工作，及限制上訴人喝水休息
30 之霸凌情形。另○○○於上訴人詢問高溫時可否更換至陰涼
31 處時，其雖有陳稱是叫老天爺每天都陰天等語之情緒性言

01 論，然其僅係表示無法要求天氣均為陰天，並無指摘上訴人
02 要求天氣炎熱時變更至陰涼處工作為任意要求，尚難僅以○
03 ○○此一偶發之情緒性言論，即謂有霸凌上訴人情形。

04 ②另觀諸B錄音內容為○○○公告總公司公告，工廠早上10時
05 到10時15分、中午12時15分至1時15分、下午3時15分至3時3
06 0分為休息時間，員工可自行運用，其餘上班時間，如須飲
07 用茶或上廁所，均須向主管報備同意等語（見本院卷第117
08 頁），是○○○於會議中向全體員工公布員工休息時間，及
09 員工在上班時間離開工作位置須向主管報備，亦難認有何霸
10 凌被上訴人情形。又上訴人並未舉證證明其於非休息之上班
11 時間報備喝水、上廁所，有遭被上訴人公司不當拒絕情事。
12 則上訴人主張被上訴人有限制其喝水、上廁所之霸凌行為云
13 云，仍無可採。另○○○於該次會議中表示上訴人自本件公
14 傷時起至113年4月15日開會時已接近3個月，相關請假資料
15 均未備齊提出，並要求上訴人陳明可於何時提出，經上訴人
16 表示於25日前，○○○再向上訴人確認其所稱25日前，係11
17 3年4月25日下班前或113年4月24日等語（見本院卷第120頁
18 至第125頁）。則○○○因上訴人請公傷假及補助，惟逾2個
19 月仍未提出任何證明資料，因此要求上訴人確定於何時提
20 出，以利被上訴人辦理申請作業，亦難認有何霸凌上訴人情
21 事。上訴人主張○○○於113年4月15日會議為前開陳述而霸
22 凌其云云，尚屬無據。

23 ③又上訴人主張○○○於113年3月28日違反勞基法第14條第1
24 項第6款規定，要求其變更復健時間，不准其請假進行復健
25 等語。然查，依C錄音內容所示，○○○固有向上訴人詢問
26 因被上訴人工作進入生產旺季，其是否可以與醫院協商將復
27 健時間改為晚上或假日。惟於上訴人表示無法變更復健時間
28 後，○○○即未強迫上訴人應將復健期間改為晚上或假日，
29 亦無拒絕上訴人於上班期間請假進行復健（見本院卷第199
30 頁至第201頁）。則被上訴人因工作排程而與上訴人協商可
31 否變更復健時間，為被上訴人與上訴人就工作內容、時間所

01 為協商，且於上訴人表示無法配合後，被上訴人並無拒絕上
02 訴人於上班期間請公傷假，自難認被上訴人與上訴人協商勞
03 動內容，有何違反勞動法令及工作規則情形。則上訴人主張
04 被上訴人強迫其變更復健時間，而違反勞基法第14條第1項
05 第6款規定云云，仍無可採。另D錄音係上訴人於113年6月6
06 日與○○○間就其於113年6月3日提系爭離職書後，被上訴
07 人准許上訴人申請生理假、病假或事假之對話（見本院卷第
08 197頁至第198頁）。均係就上訴人於113年6月3日表示欲離
09 職後之相關請假事宜，自無從據以認定被上訴人於113年6月
10 3日前有何未依規定給假，而有違反勞基法第14條第1項第6
11 款規定之情形。上訴人此部分主張，仍無可採。

12 ④基上，上訴人所提上開證據，均不足證明被上訴人有違反勞
13 基法第14條第1項第5、6款規定之事由。則其主張因被上訴
14 人違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，其於113年6月3日
15 終止系爭勞動契約云云，委無可採。

16 (3)按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
17 應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第22
18 94號民事判決先例要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將
19 其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。
20 次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，
21 發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達
22 到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達
23 者，不在此限。民法第94條、第95條第1項分別有明文規
24 定。再按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限
25 者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定有明
26 文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契
27 約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核
28 准，即生效力（最高法院93年度台上字第2528號及110年度
29 台上字第14號民事判決意旨參照）。是以，不定期契約之勞
30 工以口頭方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對話意思
31 表示，以相對人了解時，發生效力；若不定期契約之勞工以

提出離職書面方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，則以通知達到相對人時，發生效力。查，上訴人主張被上訴人有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事，為不可採，已如前述。又上訴人既已向被上訴人提出系爭離職書表示「經審慎評估後，本人決定正式提出辭職」等語，足見其有自行終止系爭勞動契約之意思。揭諸前開說明，上訴人以系爭離職書自行終止系爭勞動契約之意思表示，於113年6月3日該書面終止之意思表示到達被上訴人時，即生終止之效力，無須被上訴人之承諾，並以113年6月21日為上訴人離職日。則上訴人後於113年6月15日以系爭存證信函就已終止之系爭勞動契約，再為終止，自無發生撤回系爭離職書再行終止系爭勞動契約之效力。上訴人主張系爭離職書所為終止經撤回云云，委無可採。

(4)上訴人請求給付資遣費24萬4597元、開立非自願離職證明書，均無理由：

①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條定有明文。經查，被上訴人並無違反勞基法第14條第1項第5、6款規定事由，且上訴人於113年6月3日係自行終止系爭勞動契約，核如前述，已生合法終止雙方勞動契約之效力。是以，兩造間之系爭勞動契約並非因勞退條例第12條第1項所列情形而終止，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費，不應准許。

②按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離

職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，固可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。然本件上訴人於113年6月3日係自行終止系爭勞動契約，已如前述。故上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書，於法未合，不應准許。

(二)綜上所述，上訴人主張其因被上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款規定事由，於113年6月3日終止系爭勞動契約而非自願離職，依勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費24萬4597元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及依就保法第11條第3項、第25條第3、4項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，原判決仍應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

五、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

勞動法庭 審判長法官 楊熾光

法官 郭妙俐

法官 戴博誠

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

01

書記官 張惠彥

02

中 華 民 國 115 年 5 月 27 日